

Los nuevos discursos del mundo del trabajo

José Francisco DURÁN VÁQUEZ

Profesor de Secundaria del Colegio San Francisco Javier
Santiago de Compostela
tabeiros@hotmail.com

RESUMEN

La finalidad del presente artículo es interrogarse por el sentido que en la actualidad poseen las representaciones del trabajo asociadas a los ámbitos del denominado management y al de algunas de las principales instancias políticas internacionales. Según el análisis que en el mismo se propone, estas representaciones cobrarían sentido en el contexto de las sociedades del trabajo tardo-modernas, en las que el paro elevado y la precariedad laboral han dibujado un nuevo escenario laboral en el que aquel conjunto de reglas y valores que habían legitimado la relación salarial en otras épocas necesitarían ser reformuladas en consonancia con las nuevas realidades productivas y laborales que caracterizan a las citadas colectividades.

Palabras Clave: Trabajo, Discursos, Legitimación

The new dicourses in the world of work

ABSTRACT

The purpose of the present article is to interrogate itself by the sense that at the present time have the representations of the work associated to the scopes of denominated management and to the one of some of the main international political instances. According to the analysis that in the same one sets out, these representations would receive sense in the context of the take-modern societies of the work, in which high unemployment and labour the labour precariousness have drawn a new labour scene in which that set of rules and values which they had legitimized the wage relation at other times would need to be reformulated in consonance with the new productive realities and that characterizes the mentioned collectivises.

Key words: Work, Discourses, Legitimating

REFERENCIA NORMALIZADA

DURAN VAZQUEZ, J.F. (2006). «Los nuevos discursos del mundo del trabajo», Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 24, num. 2, 2006.

Sumario: Introducción. 1.El escenario social de los nuevos discursos. 2. Las nuevas representaciones laborales. 2.1-La reconstrucción del tiempo moderno de progreso.2.2-Las nuevas representaciones del conocimiento en el escenario productivo tardo-moderno. 2.3La empresa ciudadana. Conclusión. Notas. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones sobre el mundo del trabajo que, a pesar de sus diferentes temas y de las distintas perspectivas con las que han sido realizadas, tenían en común una misma preocupación por averiguar el sentido de las transformaciones que en las últimas décadas se han producido en este ámbito. En efecto, si comparamos estas obras con las que se habían escrito en las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, podemos observar que estas últimas se centraban fundamentalmente en aspectos relacionados con el interior de la esfera productiva, sin cuestionar, en la mayoría de los casos, la importancia de dicha esfera ni su capacidad para vertebrar a las sociedades industrializadas. Sin embargo, desde la década de los ochenta del siglo XX la situación ha cambiado. Con el aumento del paro y la inestabilidad laboral, han surgido algunas reflexiones que han puesto en duda, desde diferentes puntos de vista, las posibilidades que tenía el trabajo para estructurar a dichas sociedades¹. El presente artículo pretende analizar, en el marco de los cambios que se han producido en las sociedades del empleo tardo-modernas, ¿cuál es el sentido de las nuevas representaciones del trabajo? ¿A qué obedece su especial preocupación por reificar esta esfera de la actividad humana? ¿De dónde procede su particular obsesión por hacer del trabajo el núcleo de toda la vida individual y colectiva, la fuente de toda creatividad humana, justo en el preciso momento en que quienes trabajan menos oportunidades tienen de ver realizados sus distintos proyectos personales?

1. EL ESCENARIO SOCIAL DE LOS NUEVOS DISCURSOS

La mayoría de las sociedades industrializadas han experimentado a lo largo de las dos últimas décadas importantes transformaciones en su sistema productivo, que han afectado también muy profundamente al mundo del trabajo. Dichas transformaciones estuvieron directamente relacionadas con la crisis que sufrieron muchas de las economías desarrolladas desde mediados de los años setenta². Una de las consecuencias más importantes de esta crisis, fue que el desempleo creció de forma ostensible en buena parte de los Estados pertenecientes al área OCDE³.

¹ Véanse en particular, por las repercusiones que han tenido: Rifkin, J: *El fin del trabajo*. Paidós. Barcelona. 1996. Méda. D: *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Gedisa. Barcelona. 1998.

² Muchos de los países de la OCDE vieron como retrocedían sus índices de productividad entre los años setenta y ochenta. Ver: OCDE: *Estudio sobre el empleo* (Parte I) Ministerio de Trabajo y SS. Madrid. 1997; *op cit*: p. 29.

³ En los años cincuenta y sesenta eran menos de diez millones las personas que estaban paradas en los países de la OCDE, sin embargo en la década comprendida entre 1972 y 1982 esta cifra se había multiplicado por tres (ver: OCDE: *Estudio sobre el empleo* (Parte I); *op cit*: p 27. En lo que se refiere a España, las cifras son todavía más significativas. Entre 1979 y 1985 pasó de tener 1 millón de parados, o sea el 6'8% de la población activa, a 3 millones de parados, es decir el 21'4% de dicha población. Ver:

La crisis económica y el desempleo acabaron por erosionar finalmente los Estados del Bienestar Europeo-Occidentales, que no habían dejado de desarrollarse desde el final de la Segunda Guerra Mundial. En efecto, en el contexto de esta crisis la productividad creció menos que los gastos sociales, que sin embargo continuaban aumentando para financiar a un creciente número de desocupados⁴. En estas circunstancias, dichos Estados se encontraron ante una compleja disyuntiva, pues aunque los gastos sociales frenaban cada vez más la productividad, seguían siendo imprescindibles para ordenar el mercado de trabajo y el conjunto de la sociedad⁵.

Para adaptarse a la nueva situación surgida de la crisis, las empresas optaron por un modelo organizativo que, finalmente, también ha terminado incidiendo negativamente sobre el mercado de trabajo. Las organizaciones empresariales incrementaron así sus inversiones en tecnología, con el fin de disminuir sus costes de producción y aumentar sin embargo la productividad y los beneficios (Piore y Sabel, 1990; pp 263 y ss). Todo ello produjo una importante tecnologización de las empresas y una fuerte reducción del empleo, que no se vio compensada por el desplazamiento de la mano de obra sobrante a otros sectores productivos, tal como había sucedido en otras épocas⁶. Como resultado de esta situación, en muchos de los sectores productivos de las economías postindustriales la productividad creció proporcionalmente más que el empleo, como así lo atestiguan los datos de algunos países de la Unión Europea en las últimas décadas⁷. Las previsiones para el futuro tampoco eran mucho más alentadoras. Según

Lapiente Perernau, J y Ortiz de Villacian Rebollo, D: «*Las políticas laborales*». En: J. Adelantado (coord) *Cambios en el Estado del Bienestar*. Universitat Autònoma de Barcelona. 2000; *op cit*: p. 99.

⁴ Sobre la crisis financiera de los Estados del Bienestar, se puede consultar la obra pionera de James O' Connor: *La crisis fiscal del Estado*. Barcelona. Península. 1981. Las consecuencias sociales y políticas de esta crisis fueron analizadas entre otros por: C. Offe: *Contradicciones en el Estado del Bienestar*. Alianza Universidad. Madrid. 1990; P. Rosanvallon: *La crisis del Estado Providencia*. Civitas. Madrid. 1995.

⁵ En efecto, los gastos sociales han cumplido y cumplen una importante función de salarización, pues evitan que las personas que, por alguna circunstancia no puedan trabajar, ingresen en formas de vida ajenas al trabajo. Para este tema, ver: C. Offe: *Contradicciones en el Estado del Bienestar*; *op. cit.*: pp. 79 y ss.

⁶ Mientras que la mano de obra excedente en la agricultura había sido absorbida, primero por la industria y, más tarde, por los servicios, en las últimas décadas este último sector no ha sido capaz de dar empleo a muchos de los trabajadores que han abandonado la industria. Ver: Beck; U: *Un nuevo mundo feliz*. Paidós. Barcelona. 2000; *op. cit.*: p. 47. Castells, M: *La era de la información*. Vol I: La sociedad red. Alianza Editorial. Madrid. 2000; *op cit*: p 307. OCDE: *Estudio sobre el empleo* (Parte I) Universitat Autònoma de Barcelona. 2000; *op. cit.*: p. 57 y ss.

⁷ Si entre 1970 y 1992 los países de la UE crecieron un 81%, el empleo lo hizo sólo en el 9%. Esta misma tendencia se dio en España, de forma más espectacular si cabe. Entre 1970 y 1992 la economía creció un 103%, pero la tasa de desempleo era sólo un 0'3% inferior a la de 1970. Otros países europeos presentan trayectorias similares en la producción y el empleo: Alemania presenta cifras del 70 y el 11% respectivamente; Francia del 77 y el 6%; Italia del 85 y el 18%; Reino Unido del 51 y el 3% (Comisión de las Comunidades Europeas: *Crecimiento, competitividad y empleo*. Luxemburgo. 1993; *op cit*: p 137). Datos más recientes avalan esta misma tendencia. Ver: Comisión Europea: *L'avenir du travail*. Office de publications officielles des communautés européennes. Luxemburgo. 1999; *op. cit.*: p. 59.

la Comisión Europea, un incremento en los índices de productividad por encima del 2% apenas si tendría alguna incidencia en la reducción de la tasa de paro (Comisión Europea, 1995). En un escenario como este, la OCDE consideraba que dar empleo a todos los trabajadores se había convertido en una «tarea que estaba lejos de ser fácil, ni siquiera en una situación de crecimiento regular y sostenido» (OCDE, 1991).

Las economías de los países más desarrollados estaban atravesando, en fin, por una situación sin precedentes desde el final de la Segunda Guerra Mundial. Por primera vez desde esta fecha la productividad y el empleo no se potenciaban mutuamente. Este era en sí mismo un hecho de gran relevancia, por cuanto las sociedades de mercado están necesitadas de ambas realidades para su equilibrio y estabilidad. El crecimiento de la productividad es la condición imprescindible para la expansión continuada de la actividad económica, fundamento principal del concepto de riqueza en estas comunidades. Por su parte, el empleo interviene esencialmente impulsando la producción, ordenando el mercado de trabajo y vertebrando la sociedad.

Ahora bien, en las circunstancias por las que atraviesan las sociedades de la modernidad tardía, la producción y el empleo, la acumulación y la salarización, se mueven en direcciones casi opuestas, aun cuando estas sociedades deben favorecer ambos procesos, indispensables para su correcto funcionamiento. Más concretamente, el Estado y las organizaciones empresariales tienen que seguir promoviendo la salarización y la acumulación en este nuevo contexto. En otras palabras, tienen que adaptar sus instrumentos de salarización a las nuevas circunstancias productivas, sin que por ello se vean afectadas estas dos realidades, fundamentales para la estructuración de las modernas sociedades de mercado. En el lenguaje de las organizaciones internacionales, es preciso «facilitar a todos el acceso al empleo», pero también «aumentar la eficiencia y la flexibilidad del mercado de trabajo» (OCDE, 1991, pp 117-18).

A este último objetivo han estado encaminadas las reformas que los Estados⁸ y las organizaciones productivas han emprendido en los últimos años. En lo que se refiere al empleo, las instituciones políticas y empresariales han tratado de favorecer los procesos de salarización, aunque por otras vías distintas a las de antaño. En efecto, los Estados ya no pueden crear las condiciones básicas para la continuación de dicho proceso con la sola ayuda de las prestaciones sociales⁹. En

⁸ En Europa muchos países han encaminado sus reformas laborales hacia una mayor flexibilización. En este sentido han actuado los gobiernos de Francia, Reino Unido, Suecia, Alemania o España (Comisión Europea: *L'avenir...op cit*: p 24. también: Supiot, A (corr) *Trabajo y empleo*. Tirant lo blanch. Valencia. 1999; *op cit*: p 81 y ss). En el caso de España las políticas de flexibilización fueron puestas en práctica tanto por el PSOE como por el PP (Lapuente y Ortiz: «Las políticas laborales»; *op cit*: p 100 y ss).

⁹ Estas políticas, además de promover la demanda e impulsar por tanto la producción, tenían un importante papel socializador. Al otorgar derechos a la población que regularmente estaba vinculada al mercado de trabajo, evitaban que los miembros de esta población tuviesen la tentación de instalarse en formas de vida no productivas. Por el mismo procedimiento, regulaban administrativamente las situaciones de alejamiento de la vida laboral activa. Ver: Offe, C: *Contradicciones en el Estado del Bienestar*; *op cit*: pp. 810 y ss.

un contexto social presidido por el paro elevado y la inestabilidad laboral, los gastos sociales resultan no sólo cada vez más deficitarios, sino también menos eficaces para promover la empleabilidad de la población activa. Los trabajadores cuyas trayectorias laborales se ven constantemente interrumpidas y los parados de larga duración, se inclinarían progresivamente hacia formas de vida alejadas del mercado de trabajo. En este contexto se inscriben las advertencias que algunas instituciones políticas supraestatales han hecho en los últimos años:

La protección social —se afirmaba desde una de estas instancias— en su forma exclusiva de transferencias de rentas, perpetuada durante un periodo prolongado, corre el riesgo de desalentar el retorno a la vida activa y, consiguientemente, de obstaculizar el ajuste del mercado de trabajo¹⁰.

Se hacía preciso, por consiguiente, recurrir a nuevas estrategias que potenciasen la relación de los individuos con el empleo: «Nuestras sociedades —se escribía en un informe de la Comisión Europea— se ven impelidas a encontrar nuevos medios más apropiados para incitar a sus miembros a participar en la producción y en la vida social» (Comisión Europea, 1999, p 53). A través de estos nuevos medios, las distintas administraciones tratarían de evitar que los desempleados desarrollasen actitudes no participativas, poco favorables para la búsqueda de un empleo. Desde esta perspectiva hay que entender las denominadas políticas activas de empleo (Serrano Pascual, 2000). Su propósito es conseguir que los individuos estén en contacto permanente con el mercado de trabajo y sus potenciales ofertas. En este sentido estas medidas tienen también un claro carácter socializador, pretenden reforzar la motivación cultural hacia el empleo, cuando esta más puede verse erosionada en las circunstancias por las que atraviesan las actuales sociedades de mercado.

Las empresas han desarrollado, asimismo, sus particulares instrumentos para reforzar la salarización. En este contexto se ha desarrollado en los años noventa un «nuevo espíritu de empresa», que solicita de los trabajadores la plena identificación con sus objetivos (Le Goff, 1999, p 87) Ahora bien, tanto las políticas activas de empleo promovidas por los Estados como este nuevo espíritu de empresa, difícilmente podrían suscitar por sí mismos una gran motivación hacia el mundo del trabajo, puesto que lo que en realidad reclaman de la población activa es más dedicación y un mayor esfuerzo. Dicho de otro modo, estas acciones apenas podrían reforzar el imaginario industrial (Le Goff, 1992, p 278), esto es, aquel conjunto de representaciones y significados que motivaban a la población hacia el trabajo, y que ahora podrían ser parcialmente erosionadas por la crisis de la sociedad del empleo. En efecto, si un número creciente de personas tiene un contacto irregular o simplemente se ven excluidas del mercado de trabajo, es

¹⁰ OCDE: *Políticas de mercado de trabajo...op cit*: p 120. En los años noventa se ha hecho más difícil el acceso al seguro de paro en algunos países de Europa, tales como Bélgica, Francia, Alemania, España, Suecia, Finlandia y el Reino Unido (Chassard, Y-Bosco, A: «*L'émergence du concept d'employabilité*». En: *Revista Droit Social*, n° 11, noviembre 1998; pp 903-911).

posible que se vea afectado aquel ideario vinculado a las sociedades modernas, que hacía del trabajo la fuente principal de identidad así como del progreso individual y colectivo.

Las sociedades tardo-modernas se encuentran así ante la necesidad de reconstruir los marcos simbólicos asociados al mundo del trabajo, justo en el momento en que esta actividad parece haber perdido la capacidad que antes tenía para conferir sentido a las distintas biografías humanas. En este contexto, cobran significado los nuevos discursos que en la actualidad tratan de reencantar el mundo del trabajo. Como ha reconocido acertadamente André Gorz:

Jamás la función «irremplazable», «indispensable» del trabajo en tanto que fuente de «lazo social», de «cohesión social», de «integración», de «socialización», de «identidad personal», de sentido, ha sido invocada tan obsesivamente como desde que no puede llenar *ninguna* de esas funciones¹¹.

Cuando el trabajo ya no puede ser fuente de movilidad social para muchos trabajadores, incluso para aquellos que disponen de credenciales educativas, cuando es cada vez menos percibido como un elemento de progreso individual y colectivo, es precisamente cuando estos aspectos más intensamente deben ser invocados por las distintas élites políticas y empresariales. Las nuevas representaciones del trabajo encuentran así su sentido en la necesidad de reforzar las imágenes que las sociedades modernas habían construido alrededor del mundo del trabajo, cuando éste menos capacidad tiene para guiar la acción de los sujetos. Más concretamente, en el momento en que los individuos más dificultades tienen para progresar en los nuevos espacios laborales, es precisamente cuando más necesita ser realimentada aquella idea de progreso que la modernidad había asociado al valor trabajo. Cuando los que poseen cualificaciones académicas más frenadas ven sus aspiraciones de alcanzar mejores posiciones sociales, es justamente cuando más referencia se hace a la necesidad de estar continuamente formándose. En fin, cuando la sociedad del empleo menos oportunidades de ascenso social ofrece a sus miembros, es cuando la empresa se reivindica como el lugar más apropiado para la materialización de estas oportunidades. En las últimas décadas han emergido así en los ámbitos laborales de las sociedades tardo-modernas una serie de discursos, que tratan de reconstruir la idea moderna de progreso y de proporcionar nuevos significados a la formación en relación con el mundo de la empresa, elevando a ésta última a un lugar privilegiado, en donde se haga realidad el ideario que las sociedades modernas habían edificado en torno a la esfera del trabajo. Todos estos discursos adquieren sentido en último término en la necesidad de legitimar las nuevas realidades laborales en conexión con el ámbito productivo de las sociedades tardo-modernas. Sus portadores, las élites políticas y empresariales de dichas sociedades, así como los intelectuales a ellas vinculadas, pretenderían de este modo mantener vivo el imaginario de las socie-

¹¹ Gorz, A: *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Paidós. Buenos Aires. 2000; *op cit*: p 67 (las comillas son del autor).

dades de mercado, imaginario que, como se sabe, descansaba en las potencialidades de todo tipo atribuidas al mundo del trabajo¹².

Analizaremos, pues, en lo que sigue los contenidos de estos discursos. En primer lugar, prestaremos atención a la reformulación de la idea de progreso. A continuación, nos referiremos al discurso de la formación vinculada al mundo del trabajo. Por último, aludiremos a la imagen de la nueva empresa, que se presenta como el espacio por excelencia en el que pueden ser reconstruidas todas las dimensiones del imaginario de las sociedades de mercado.

Para dicho análisis, utilizaremos los textos escritos por los principales portavoces de estos discursos, es decir, las instituciones políticas y empresariales y los intelectuales próximos a ellas. La utilización de dichos textos se justifica, ya que al formar parte de los discursos dominantes, tienen una gran capacidad para proyectar sus significados sobre el mundo del trabajo y consolidar así una imagen de esta realidad con arreglo a la cual se conduzcan los sujetos. Desde este punto de vista, los textos producidos por estos ámbitos son un buen instrumento para acercarnos a las actuales legitimaciones del mundo del trabajo.

2. LAS NUEVAS REPRESENTACIONES LABORALES

2.1. La reconstrucción del tiempo moderno de progreso

El tiempo es una construcción social que contribuye a ordenar y a organizar la vida de los hombres en sociedad. La forma de concebir el tiempo que tiene una determinada comunidad depende de como ésta esté estructurada, esto es, de que grupos en ella son dominantes, ya que tales grupos tendrán muchas más posibilidades de hacer que sus tiempos sean también dominantes. Dichas representaciones del tiempo entrarían así a formar parte de la estructura de legitimaciones de una colectividad, sancionando como legítimo el orden social en el que se inscriben. En este sentido podemos decir que ningún sistema de dominación puede prescindir de una particular concepción del tiempo. Dicha concepción, ha escrito George Dumézil:

adquiere un interés particular para cualquiera que, dios, héroe o jefe, quiera triunfar, reinar o fundar: éste, quienquiera, debe tratar de apropiarse del tiempo por la misma razón que del espacio¹³.

¹² El trabajo fue elevado por la Modernidad a la primera de las actividades humanas, por ser el origen no sólo de toda la riqueza material sino de la misma humanidad del hombre. Esta imagen del trabajo se fue gestando gradualmente a través de una línea de pensamiento que va desde Hobbes y Locke hasta Marx y Durkheim.

¹³ Citado en: Iglesias de Ussel, J: «*El tiempo en la sociedad contemporánea*». En: VV.AA: *Política y sociedad*. CIS. Madrid. 1987; *op cit*: p 124.

Las representaciones del tiempo imperantes en las sociedades occidentales, son el resultado de un proceso histórico cuyas raíces son cristianas¹⁴. En efecto, el Cristianismo es quien comienza a percibir el tiempo de una forma lineal e irreversible, en orden a una secuencia temporal que se inicia con la creación del mundo y el pecado original y concluye en el Juicio final. Era este un tiempo orientado hacia el futuro, un futuro que se anunciaba como una época de esperanza salvadora.

Este tiempo cristiano se fue progresivamente secularizando, a medida que avanzaba la Época Moderna. El desarrollo de la Filosofía y de la Ciencia Moderna, en un primer momento, y el triunfo de la Revolución Industrial y de las Revoluciones Burguesas, más tarde, transformarán aquella temporalidad cristiana proyectada hacia un futuro supratemporal, en otra que entendía este futuro como la época del progreso material continuado de la especie humana. La riqueza, como expresión de los objetos necesarios para la vida humana, y el trabajo, en cuanto actividad principal que más contribuía a aquella riqueza, se convertirán en los dos principales indicadores de la idea moderna de progreso. Con el desarrollo de la sociedad de mercado esta noción de riqueza irá adquiriendo gradualmente un carácter cada vez más abstracto, pues su destino no será otro que el de su acumulación continuada en la esfera del mercado. De este carácter participará asimismo el trabajo, por ser el motor fundamental de dicho proceso. El trabajo y el crecimiento económico pasaron así a conformar las principales imágenes del progreso, imágenes que se fortalecían a medida que el desarrollo económico conllevaba la incorporación de un mayor número de trabajadores a la sociedad del empleo.

Esta situación se mantuvo mientras la producción y el trabajo se potenciaron recíprocamente. El trabajo se concebía como la actividad que impulsaba el desarrollo industrial, posibilitando simultáneamente el progreso de los individuos en la sociedad. La producción era el proceso mediante el cual se realimentaban permanentemente los niveles de riqueza de la colectividad. La producción y trabajo nutrían, en suma, una misma representación del progreso que contribuía eficazmente a la integración de las sociedades de mercado. Desde la seguridad del presente los individuos contemplaban su evolución con respecto al pasado, y planificaban sus vidas confiados en un futuro al que imaginaban como una época de continuos avances.

Sin embargo, estas circunstancias se vieron seriamente alteradas por la crisis que experimentaron muchas de las sociedades desarrolladas occidentales a partir de mediados de los años setenta. En este nuevo escenario, se fue quebrando gradualmente aquella relación tan positiva que anteriormente existía entre la producción y el trabajo. El crecimiento económico se correspondía cada vez menos con la incorporación continuada y estable de la mayoría de la población a la sociedad del empleo, pudiendo así verse erosionado el ideario temporal de las sociedades

¹⁴ Acerca del origen de las concepciones modernas del tiempo, se puede consultar: Bury, J: *La idea de progreso*. Alianza Editorial. Madrid. 1971.

modernas. Ideario que, como se recordará, se conformaba en gran parte vinculando estrechamente el crecimiento económico con la integración y el ascenso de la población en el mundo del empleo.

Aún así, y a pesar de la creciente separación entre estas dos realidades, identificadas con la idea moderna de progreso, las sociedades tardo-modernas deben seguir favoreciéndolas, ya que en ellas se apoya su organización económica y social así como su estructura de legitimaciones. Ahora bien, para que estas dos dimensiones del progreso continúen teniendo sentido, para que prosigan desempeñando el mismo papel movilizador del pasado, tienen que ser reformuladas en contacto con el nuevo escenario productivo. A este cometido se han orientado precisamente los nuevos discursos de las élites políticas y empresariales, interesadas en la defensa del orden productivista de las sociedades de mercado. Más concretamente, en los últimos años han proliferado con una pretensión semejante las obras del denominado *management*¹⁵. En sus escritos, estos autores utilizan una representación del tiempo que, si bien sigue siendo heredera de aquella idea moderna de progreso en el contexto de la cual el cambio se percibía como un hecho positivo y de gran relevancia, pretende sin embargo responder a las nuevas circunstancias productivas en las que se encuentran las sociedades tardo-modernas. Desde esta perspectiva, se ha modificado aquella imagen del cambio como un proceso continuado y estable, característico de una época de un empleo regular y casi pleno en relación con el cual los sujetos trasladaban sus particulares proyectos de vida hacia el futuro. En su lugar ha emergido una nueva representación del cambio, con arreglo a la cual éste es interpretado como un fenómeno permanente: «En nuestras sociedades contemporáneas —afirman los nuevos gurús del *management*— el cambio se convierte en regla y la estabilidad en excepción» (Sérieyx, 1994, p 72); «el cambio es la norma» (Drucker, 2000, p 112). Como, según estos discursos, vivimos en una realidad constantemente cambiante en la que los «cambios no pueden predecirse» (Drucker, 2000, p 112), ya que pueden irrumpir en la vida de las personas en cualquier momento, los sujetos deben estar constantemente preparándose para anticiparse a ellos; deben, tal como se dice desde ciertos organismos políticos internacionales, «actuar de manera preventiva desarrollando capacidades para enfrentarse al cambio» (OCDE, 1991, p 155).

No obstante, esta es simplemente la cara más negativa de todos estos discursos, aquella que incita incesantemente a los individuos para que no se instalen, para que estén en todo momento prestos a adaptarse. Sin embargo, este lenguaje que reclama de los sujetos una preocupación constante, difícilmente podría lograr por sí mismo el objetivo que pretende, que no es sólo la movilización de los trabajadores, sino también su compromiso, su implicación y hasta su identificación con la actividad que desempeñan. Dicho de otro modo, la actualización de la

¹⁵ Mientras que en los años sesenta estas obras iban dirigidas a los cuadros, hoy pretenden abarcar también al conjunto de los empleados, coincidiendo con una época en la que se quiere reforzar la moral del trabajo en el conjunto de los empleados (ver: Boltanski, L y Chiapello, E: *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal. Madrid. 2002; *op cit*: p 104).

ética del trabajo en el escenario productivo tardo-moderno requiere, como ya había sucedido en otras épocas, que sus normas y valores sean incorporadas por los individuos como parte de su proceso de desarrollo personal y colectivo. Desde este punto de vista, el futuro, es decir, aquel escenario temporal sobre el que la Modernidad había desplegado su propio programa de progreso individual y colectivo, tiene que seguir siendo contemplado como un espacio abierto a la realización de los distintos proyectos personales, y no como una realidad que los sujetos perciban en forma de amenaza. Ahora bien, en la tardo-modernidad, cuando el presente es fuente de un creciente número de inseguridades laborales, el futuro sólo puede seguir desempeñando el mismo papel motivador del pasado si se construye de otra manera; si se anuncia, no ya desde el presente, sino como presente inmediato al que los sujetos deben anticiparse actualizando constantemente sus conocimientos. Este nuevo modo de concebir el tiempo, en el que el futuro se traslada hacia el presente¹⁶, en el que hay que ir por delante del cambio (Drucker, 2000, p 111), se presenta, más que como una fuente de angustia, como una gran oportunidad para que progresen los sujetos, para que éstos perfeccionen constantemente sus conocimientos en el ámbito laboral al que pertenecen. En:

Las empresas dispuestas al cambio —se escribe desde el discurso del management— ...sus empleados son descubridores de ideas en busca de innovación, profesionales que persiguen conocimientos cada vez más completos¹⁷.

El mundo laboral tardo-moderno aparece entonces, desde la perspectiva de estos discursos, como un espacio abierto para todos aquellos que estén dispuestos a poner a prueba todas sus capacidades, para los que no se acomoden en la actividad laboral que ejercen, para los que, en fin, entiendan su trabajo como el lugar de su realización plena.

No obstante, esta reificación del trabajo, su vinculación con el saber y el conocimiento, que por otra parte está hondamente arraigada en la ideología que ha articulado y legitimado a las sociedades modernas¹⁸, coincide, en el actual escenario productivo y laboral, con los obstáculos que encuentran para ingresar y progresar en el mercado de trabajo quienes están en disposición de dichos conocimientos. Todo ello pudiera afectar a uno de los núcleos esenciales del imaginario industrial, en el que la educación aparecía directamente vinculada al mundo del trabajo. En este contexto adquieren sentido las funciones que hoy atribuyen al saber los nuevos discursos laborales.

¹⁶ Luhmann ha conceptualizado esta forma de representar el tiempo en la tardo-modernidad como futuro-presente. Ver: Luhmann, N: *Introducción a la teoría de sistemas*. Anthropos. México. 19996; *op cit*: pp 153 y ss.

¹⁷ Moss Kanter, R: *Las nuevas fronteras del management*. Paidós. Barcelona. 1999; *op cit*: p 22.

¹⁸ En efecto, la relación del trabajo con el conocimiento, con el desarrollo de todas las capacidades humanas, no sólo manuales sino también intelectuales, cuenta con una larga tradición de pensamiento que recorre buena parte de lo que en Occidente conocemos como Modernidad. Esta tradición podemos seguirla en las obras de Locke, los Mercantilistas y toda la corriente Ilustrada, pero también en el pensamiento socialista y marxista hasta Durkheim.

2.2. Las nuevas representaciones del conocimiento en el escenario productivo tardo-moderno

En las sociedades de la modernidad tardía se está debilitando gradualmente aquella relación tan estrecha que se había establecido entre educación y empleo. La adquisición de determinados diplomas ya no garantiza como en otras épocas el acceso o la progresión en el mundo del trabajo¹⁹. En otros términos, los títulos educativos parecen estar perdiendo la potencialidad que anteriormente tenían para distribuir a los individuos en el espacio social, de un modo que éstos consideraban legítimo, lo que podría derivar finalmente en el cuestionamiento de los principios por los que se estructuran las sociedades modernas.

Para ser más precisos, las comunidades tardo-modernas deben atender a un doble requerimiento, que en las circunstanciales actuales se antoja ciertamente contradictorio. Por una parte, tienen que estar incentivando constantemente la producción, al tratarse de sociedades vertebradas alrededor de un mercado creador de valor. Pero por la otra, deben seguir motivando a la población titulada hacia el empleo, por ser esta la actividad que estructura la sociedad y confiere sentido a las respectivas biografías de sus miembros. No obstante, en el ámbito de las actuales sociedades de mercado ambos procesos se mueven en direcciones opuestas, toda vez que la organización de la producción es cada vez más descualificadora para los sujetos que han conseguido determinados diplomas. En este contexto, ¿cómo lograr que dichos sujetos sigan percibiendo el mundo del trabajo como parte fundamental de un proyecto de desarrollo individual y colectivo? ¿Cómo es posible seguir alimentando este ideario, con arreglo al cual se distribuían las posiciones sociales de un modo que los individuos consideraban legítimo? Para que la educación vinculada al mundo del trabajo siga interviniendo en el proceso de estructuración de las sociedades modernas, para que los sujetos continúen interpretando sus particulares procesos formativos en relación con sus progresos en la sociedad del empleo, para que esta realidad, en definitiva, siga proyectando nuevos significados que motiven a los individuos a integrarse en los distintos ámbitos laborales, es preciso que el campo de la formación abarque más realidades que aquellas que se refieran únicamente a los títulos académicos.

Así lo han entendido las élites políticas y empresariales de las sociedades tardo-modernas. Desde su punto de vista, la enseñanza formal ya no procura ni

¹⁹ Aunque las empresas demandan sobre todo a trabajadores cualificados, también es cierto que en los últimos años ha aumentado el desempleo entre la población con estudios superiores. En el caso de los países del área OCDE, «la tasa de aumento de la proporción de la población trabajadora que tiene estudios universitarios o equivalentes se desaceleró en esta década en relación con las anteriores». Ver: OCDE: *Estudio sobre el empleo*; *op cit*: p 53. Algo similar ha sucedido en España (Cachón Rodríguez, L: «Los jóvenes en el mercado de trabajo en España». En: L. Cachón Rodríguez (dir) *Juventudes y empleos. Perspectivas comparadas*. Instituto de la Juventud. Madrid. 2000). Esta situación, en apariencia contradictoria, se explicaría porque las credenciales educativas se han convertido en un requisito pero no en una garantía para acceder al mundo del empleo. Ver: Beck. U: *La sociedad del riesgo*. Paidós. Barcelona. Paidós. Barcelona. 1998; *op cit*: p 254.

las capacidades ni los conocimientos que en la actualidad demandan las organizaciones productivas. Para decirlo en sus propios términos, «las instituciones académicas dispensan cada vez menos conocimientos y cualificaciones necesarias para cuando los alumnos comiencen a trabajar» (OCDE, 1992, pp 9-10). Si en la época fordista, razonan los representantes de estas organizaciones, los aprendizajes formales que conducían a la obtención de determinadas credenciales académicas válidas para casi toda la vida, eran suficientes; hoy en día se precisarían sin embargo:

ciertas disposiciones, aptitudes y competencias del individuo: creatividad, iniciativa, aptitud para la resolución de problemas, flexibilidad, capacidad de adaptación, responsabilidad, aptitudes de aprendizaje y reciclaje, todas ellas necesarias para una época de «cambio imprevisible y sin precedentes»²⁰.

En suma, toda una serie de destrezas individuales cuyo aprendizaje sobrepasaría las funciones que hoy en día tienen asignadas las instituciones académicas. Este conjunto de actitudes, habilidades y destrezas integrarían el nuevo concepto de *competencia*, en alusión a la «capacidad de poner en práctica conocimientos o un saber hacer en el desempeño de una determinada situación profesional» (Génelot, 1992, p 210). Las competencias poseen de este modo una dimensión práctica que no se puede adquirir a través de la educación formal, que sólo se pueden aprender «en el mismo taller» (Landier, 1992, p 74) inmerso en el propio escenario productivo, pero que ahora también se recomienda que enseñen las escuelas» (OCDE, 1992, p 11). Se trataría, podríamos decir, tal como indican los defensores de este discurso, de transitar desde un saber estático que se adquiriría a lo largo de un aprendizaje más o menos dilatado, pero una sola vez en la vida, a otro que exige «cualidades de orden general», tales como: «adaptabilidad, facultad de comunicar, de trabajar en equipo, de tener espíritu de iniciativa» (OCDE, 1992, p 11), que es necesario estar enriqueciendo permanentemente (OCDE, 1991, p 150). Esta renovación continuada de los conocimientos, abriría nuevos horizontes a las distintas trayectorias laborales, horizontes que «conducirían a nuevas perspectivas de carrera» (Aubrey, 1994, p 68). La actualización del saber se convertiría así no sólo en una necesidad para los sujetos, en un imperativo que éstos deben asumir sin remedio, sino también en una magnífica ocasión para progresar en el mundo del empleo.

La noción de competencia muestra así su verdadera naturaleza, cuya pretensión última consistiría en fortalecer los marcos simbólicos de las sociedades del trabajo, de reencantar la actividad laboral, vinculando «la cualificación y el rango, no ya con un diploma de partida...sino con las competencias realmente ejercidas» (Génelot, 1992, p 123). Desde esta óptica, el concepto de competencia iría mucho más allá de los hipotéticos requerimientos de una determinada estructura productiva. Su comprensión más profunda exige trascender los estre-

²⁰ OCDE: *Écoles et entreprises. Un nouveau partenariat*. OCDE. París; *op cit*: p. 30.

chos límites de dicha estructura, para situarse en el ámbito más global de las sociedades del empleo. Sociedades cuya legitimidad depende en buena medida de que sus miembros perciban sus logros académicos como el camino más eficaz para integrarse y progresar en el mundo del trabajo, llenando así de sentido los deseos de movilidad social que tienen los individuos modernos. El término competencia se opone así, en el marco de estos discursos, al modelo productivo de la época fordista, a la «era pesada del trabajador casi autómatas de la cadena de producción» (Peters, 2002, p 46). Y demanda, por el contrario, un tipo de «cualidades...que movilizan toda la personalidad en su conjunto» (Landier, 1992, p 130). Disponer de competencias es por ello, más que una forma de plegarse a las nuevas necesidades del sistema productivo, una ocasión extraordinaria para progresar socialmente desarrollando todas las capacidades humanas. El ámbito productivo post-fordista se presenta de este modo como un espacio abierto a todas las manifestaciones del ser humano, en el que se promueve la comunicación y el diálogo, en el que la palabra «es objeto de preocupación principal» (Aktouf, 1999, p 548). Aunque las competencias verbales que invocan los autores del nuevo management, no sean tanto las de la *parole* como las de la *langue*, en la que «no cuenta tanto «lo que se dice» como el puro y simple «poder-decir» (Virno, 2001. Las cursivas proceden del original); en la que se deshace el juego libre y abierto que articula toda conversación presidida por la sociabilidad, bajo el peso de los resultados objetivos que dicha conversación está destinada a producir (Simmel, 2002, pp 94-95).

Con esta visión tan reducida de la acción comunicativa, los nuevos discursos laborales pretenden, evocando el lenguaje socialista, devolver al trabajo el carácter de actividad consciente y libre, de tal «forma que cada acto laboral sea la expresión de la voluntad y del deseo del que lo efectúa» (Aktouf, 1999, p 546). En estas circunstancias, cada tarea será la expresión de la personalidad de quien la ejecuta, será una manifestación singular de su propia identidad, será, en definitiva, la prueba más evidente de sus deseos de progresar socialmente:

Triunfar —se dice desde esta perspectiva— es intentar demostrarse algo a sí mismo, es esforzarse por llegar un poco más lejos, es intentar descubrir quienes somos por medio de aquello que somos capaces de hacer²¹.

Si el trabajo es cada vez más la prolongación del ser humano, si interviene crecientemente en la conformación de su personalidad, si a partir de él se configuran los distintos proyectos de vida, ya no podrá establecerse una clara separación entre el tiempo dedicado a esta actividad y los restantes tiempos de vida. «Cabría preguntarse —escriben los autores del management— si esta frontera entre ‘trabajo’ y ‘no trabajo’, no debe entrar a formar parte de los numerosos arcaísmos que necesitamos superar» (Landier, 1992, pp 162-62). La empresa, que en la época fordista era una organización estrictamente productiva, se reinvin-

²¹ Landier, H: *Hacia la empresa...op cit*: p. 235.

dica ahora como el ámbito por excelencia en el que podrán desarrollarse todas las facetas de la personalidad humana, en la que los individuos podrán progresar poniendo todas sus cualidades al servicio del colectivo al que pertenecen. Para decirlo en los términos del nuevo management: «La empresa...pide o exige unas cualidades más personales que la simple ‘competencia profesional’... El reclutamiento personal y los ascensos juegan cada vez más con las cualidades personales» (Landier, 1992, pp 162-63). Toda la personalidad humana quedaría así absorbida, desde la óptica de estos discursos, en el interior del espacio productivo, aunque ya no para empobrecerse, para someterse a los dictados de un proceso productivo que sus mismos protagonistas no controlan, sino para desarrollarse en el seno de unas actividades que requieren para su desempeño de todas las potencialidades del ser humano.

La nueva empresa postfordista aparece en este contexto como el lugar privilegiado para otorgar un nuevo sentido a los procesos formativos, justo en el momento en que su propio funcionamiento más ha puesto en cuestión la validez de las credenciales educativas. En su interior —tal como se señalaba desde el programa de «Iniciativas Locales de Desarrollo y de Empleo» (ILDE) que pretendía poner en marcha la Comisión Europea hace unos años— se «invierte la lógica que hacía de la cualificación inicial un prerequisite de la profesionalización», para hacer que «las competencias surjan de la experiencia laboral...estrechamente vinculadas a la implicación en un proyecto», con el propósito de «construir verdaderos recorridos individuales articulados alrededor de un proyecto colectivo» (Comisión Europea, 1999, p 82). Desde esta perspectiva, se edificará la imagen de la nueva empresa, como una comunidad de trabajadores que ponen sus respectivas capacidades al servicio de un proyecto de desarrollo personal y colectivo.

2.3. La empresa ciudadana

El discurso de la nueva empresa postfordista surge en un contexto presidido por la creciente contradicción entre los procesos productivos y los laborales, que han conformado la estructura económica, social y cultural de las modernas sociedades de mercado, proporcionando a sus miembros una serie de significados que han contribuido a la legitimación de dichas sociedades.

Tal como se ha indicado en otro lugar de este mismo artículo, esta situación era el resultado de la estrategia productiva que habían adoptado las nuevas empresas, diversificando sus productos y haciendo mayores inversiones en tecnología para así lograr una mayor eficiencia y rentabilidad. «Nuestro objetivo no es fabricar cien mil coches, sino cien mil veces el coche de un cliente», es la frase que Pierre Jacou, responsable de calidad de Renault, había lanzado como eslogan, y que resume perfectamente la nueva orientación empresarial. Las empresas querían así superar el modelo de producción en masa de la época fordista, afectado seriamente por la crisis, haciendo una oferta más individualizada y cambiante. Todas estas transformaciones han afectado finalmente al mundo del trabajo,

generando un incremento del paro y haciendo las trayectorias laborales más irregulares e inestables. Como consecuencia de todo ello, se ha producido una progresiva separación entre desarrollo económico-tecnológico y empleo, entre la esfera económica y la social de las sociedades de mercado, en cuya estrecha vinculación se apoyaba la estructura social y el orden simbólico de estas sociedades. En efecto, el crecimiento económico y la integración social a través del acceso a un empleo representaban, en el contexto de las sociedades modernas, las dos caras de una misma imagen de la prosperidad y del progreso. Durante las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra mundial, dicha imagen pareció confirmarse por la coincidencia de un desarrollo económico sin precedentes con altos niveles de empleo. Pero en las circunstancias por las que atraviesan las sociedades occidentales, especialmente las europeas, desde los años ochenta del siglo XX, esta imagen se ha difuminado, puesto que el crecimiento económico convive permanentemente con un empleo más escaso y errático. No obstante, las citadas sociedades no pueden prescindir de ambos procesos, tienen que seguir fomentando la productividad y el empleo, porque de ellos depende su cohesión interna. A esta necesidad no son ajenos los portavoces de los nuevos discursos de la gestión empresarial:

Nuestras empresas —escriben— están divididas entre dos imperativos complejos y, en apariencia contrarios: por un lado está la necesidad creciente, y con frecuencia vital, de aumentar la productividad para ser más competitivos, y de ahí la conveniencia de introducir en la empresa los progresos tecnológicos reductores de empleo. Por el otro ¡está la exigencia social del pleno empleo!²².

Esta contradicción entre dos de las actividades que más contribuyen a la integración de las sociedades de mercado, es la que tratarían de resolver los representantes del management tardo-moderno en el seno de la empresa postfordista. A mayor abundamiento, en el ámbito de dichas organizaciones, la producción y el trabajo se revestirían de nuevos significados, más acordes con los valores proclamados por las sociedades modernas.

La acción productiva, que en la época Taylorista y Fordista tenía un carácter casi exclusivamente económico, acumular beneficios, adquiere ahora una dimensión mucho más amplia, justificada en la necesidad de proporcionar servicios individuales y de mayor calidad a los potenciales clientes de una sociedad mucho más rica, plural y abierta. «El verdadero examen de un sistema capitalista que entra en la era de la información —se señala ahora desde este nuevo discurso— no reside en la eficacia industrial, sino en la calidad de vida de los ciudadanos» (Moss Kanter, 1999, pp 53-54). Esta nueva finalidad productiva reclamaría por sí misma una reorganización de los espacios productivos, una nueva gestión empresarial, preocupada no sólo por los beneficios:

²² Archier, G y Sérieyx, H: *L'entreprise du Troisième type*. Editions du Seuil. París. 1984; *op cit*: pp. 18-19.

Si en la empresa Taylorista —afirman estos autores— el management se interesaba en particular...por la evolución cuantitativa de una parte de las producciones, de las ventas y del mercado, y de otra parte de las cuentas y de los resultados financieros. El «otro managment» se interesa por priorizar la introducción de los progresos de todo tipo en las estructuras empresariales y en la mejora de la calidad de los productos, así como de la vida de la empresa²³.

Desde este nuevo enfoque preocupado por la calidad, se proyectarán una serie de significados sobre las actividades laborales. Su desempeño ya no estará motivado únicamente por el deseo de alcanzar mayores resultados económicos, al margen de toda consideración sobre las condiciones de trabajo. Por el contrario, en las nuevas organizaciones productivas cada trabajador pertenecerá a una misma comunidad de empresa, a un mismo proyecto compartido, a una misma *misión*, concepto clave de los nuevos discursos, dentro de la cual sus actividades cobrarán un nuevo sentido. En este contexto «el trabajo podrá ser reencantado» (Le Goff, 1992, p 152). Se constituirá así una cultura de empresa, una comunidad de valores y objetivos compartidos (Aktouf, 1999, p 547), en torno a la cual se edificará una moral del trabajo, que vendría a reemplazar a aquella otra agotada por la emergencia del nuevo modelo productivo, pues:

con las viejas herramientas motivacionales en desuso...es fundamental que la gente crea en la importancia de su trabajo, sobre todo cuando han desaparecido otras certezas y garantías²⁴.

No obstante, este compromiso con un mismo proyecto de empresa no anulará la individualidad de los que en el se impliquen. Por el contrario, en la nueva empresa «cada individuo es invitado a aportar su sentido personal» (Landier, 1992, pp 182-83):

La empresa y los individuos mantiene así una relación dialéctica. Los individuos deben ser portadores de la totalidad y la totalidad portadora de los individuos, para que la empresa se convierta en un lugar vivo, un lugar donde la identidad individual puede desarrollarse sin exclusión ni alienación²⁵.

En el seno de las nuevas organizaciones productivas desaparecerían, por lo tanto, los enfrentamientos entre los empleados y la organización, toda vez que ésta se habrá convertido en el medio más adecuado para el desarrollo de aquellos. Las jerarquías verticales, características de la empresa Taylorista-Fordista, serán así sustituidas por estructuras horizontales participativas, en las que los dirigentes actúan como guías espirituales (Crozier, 1995, p 65) que tratan de

²³ Archier, G y Sérieyx, H: *L'entreprise...op cit*: pp. 136-37 (las comillas son del texto).

²⁴ Moss kanter, R: *Las nuevas fronteras...op cit*: pp. 70-71.

²⁵ Genelot, D: *Manager...op cit*: p. 194.

adherir a todos los trabajadores a un mismo proyecto de empresa (Sérieyx, 1984, p 95):

Las nuevas formas de dirección de empresas presentan un carácter fuertemente integrador —afirman los autores del management—; en efecto, el trabajador es invitado no sólo a aportar sus capacidades profesionales, sino también a mostrar su adhesión a ciertos objetivos, a ciertos valores, y a una determinada visión de empresa...²⁶

En este escenario se harían innecesarias las funciones de mando; únicamente se requeriría la distribución y la coordinación eficaz de todas las tareas, respetando en todo momento la individualidad y la autonomía de quienes las desenvuelven. Los trabajadores dejarían así de estar integrados en estructuras jerárquicas diferenciadas, para transformarse en un cuerpo de asociados igualmente responsables y solidarios: «Cada vez más —se escribe en las obras de la gestión empresarial— los ‘empleados’ tienen que ser gestionados como ‘socios’, y según la definición de sociedad todos los socios son iguales» (Drucker, 2000, p 43). En suma, las estructuras gubernativas serían reemplazadas, tal como había deseado Saint-Simon y los demás pensadores socialistas, por funciones de tipo administrativo, pasándose de una «moral de sujeción» a otra «moral de cooperación libremente aceptada» (Drucker, 2000, pp 188).

Si todos los empleados son esencialmente iguales con respecto al hecho productivo, si no caben diferenciaciones jerárquicas sino sólo una distinta atribución de las responsabilidades, las recompensas dentro de la empresa ya no dependerán del rango, «sino del interés por una misión y en compartir la gloria y el éxito» (Moss Kanter, 1999, p 51).

La empresa tardo-moderna incorporaría así los principales valores de las sociedades modernas. Ya no sería una organización orientada a un único fin productivista, se constituiría además en un espacio de relaciones libres, iguales y solidarias:

Las organizaciones —se dice en este sentido— sólo podrán adaptarse a un mundo diferente y encontrar los medios para llevar a cabo su misión de una forma eficaz, si los trabajadores que trabajan en ellas sienten de verdad que la divisa de la República —«libertad, igualdad, fraternidad»— está vigente en todas partes y para todos²⁷.

La empresa postfordista se reclamaría de este modo como la principal unidad de sentido, como el ámbito en el que podrían desarrollarse todos los principios que habían consagrado las sociedades modernas²⁸, aunque en su interior se

²⁶ Landier, H: *hacia la empresa...op cit*: p. 89.

²⁷ Sérieyx, H: *El Big Bang...op cit*: p. 316.

²⁸ En la década de los noventa la empresa ha sido presentada, tanto por socialdemócratas como por liberales, como un modelo de relaciones económicas y sociales; en su organización se querría mostrar las ventajas de la vida participativa que reclama toda sociedad democrática. Acerca de este tema ver: Le Goff, J.P: *Les illusions du management*. La Découverte. París. 2000; *op cit*: p 29. Le Goff, J.P: *La barbarie docuce*; *op cit*: p. 87. Boltanski, L y Chiapello, E: *El nuevo espíritu del capitalismo...op cit*: p. 34. Castel, R: *Las metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Buenos Aires. 2001; *op cit*: p. 407.

hayan hecho más inestables e inseguras las distintas carreras laborales. La coexistencia de estas dos realidades, las incertidumbres del mundo del trabajo y la presencia de un discurso que pretendería reificar las relaciones laborales en el interior de la empresa, se explicaría por la necesidad de legitimar la relación salarial en esta esfera, cuando ésta más frágil se ha hecho en el contexto del postfordismo. Ahora bien, esta legitimación no tiene lugar en el vacío, mediante el diseño de estrategias racionales e instrumentales adaptadas al nuevo modelo productivo. Se enraíza, por el contrario, en la tradición cultural en la que han surgido las sociedades modernas; sus principios son los herederos de aquellos otros que han hecho del trabajo el núcleo del orden social, la fuente de todo desarrollo individual y colectivo, la actividad en torno a la cual se constituiría la sociedad de una forma armónica, igualitaria y libre. La recuperación de estos discursos, su insistencia en presentarlos como el estandarte de una nueva era productiva, tendría más que ver, a nuestro entender, con la necesidad de actualizar la ética del trabajo, para así movilizar a una población trabajadora que pudiera verse desmotivada por las numerosas incertidumbres que generan los espacios laborales en la modernidad tardía, que con las transformaciones de las organizaciones productivas en el marco de la sociedad de servicios.

Mientras que en las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, en las que el empleo era estable y regular en los países Occidentales europeos, el significado de esta ética del trabajo se amparaba en la movilidad social que procuraba el empleo, en la actualidad, cuando esta actividad ya no puede ser fuente de tales seguridades, cuando más difícil es que los individuos depositen en ella sus aspiraciones de progresar socialmente, es justamente cuando más necesario es reencantar las actividades laborales, llenarlas otra vez de sentido, para que resulten así motivantes para quienes las ejercen. La empresa es presentada en este contexto como el lugar más adecuado para reconstruir la relación salarial afectada por la crisis del fordismo, en relación con un discurso que, como antes se ha comentado, es heredero de una amplia tradición que ha conformado las sociedades modernas. En efecto, si el trabajo no formara parte fundamental del orden social y simbólico sobre el que se han construido las sociedades modernas, difícilmente podría tener sentido para sus miembros esta apelación constante a su capacidad para edificar relaciones sociales más libres, iguales y solidarias en el interior de la empresa. La eficacia de estos discursos, sus posibilidades de reforzar la relación salarial en el postfordismo, sería casi nula si sus mensajes no contaran, pese a su frecuente superficialidad reiterativa, con el bagaje de más de dos centurias en las que el trabajo ha sido elevado a la primera de las actividades públicas. Sin esta herencia social, no se comprendería como los espacios productivos postfordistas pueden ser presentados por los nuevos discursos laborales como lugares en donde es posible conseguir la autonomía y el desarrollo personal. Sin el peso de esta tradición, tampoco podría entenderse que las organizaciones empresariales, que obedecen esencialmente a un fin productivista, puedan ser consideradas como espacios en los que la autonomía, la responsabilidad, la libertad, la igualdad y la solidaridad ceden ante cualquier tipo de autoridad. No se podría concebir, en fin, que en el interior de este orden productivo todo control se difumine y casi desaparezca.

CONCLUSIÓN

Los discursos laborales de la modernidad tardía encuentran su justificación, como hasta aquí se ha sostenido, en los cambios ocurridos en la estructura productiva de las sociedades tardo-modernas y en la necesidad de recomponer su ideario, afectado por la transformación de dicho modelo productivo. Desde esta perspectiva, las representaciones que en la actualidad se proyectan sobre el mundo del trabajo, no pueden ser comprendidas únicamente como una mera respuesta a las necesidades objetivas de las organizaciones productivas. Deben, por el contrario, ser analizadas en el contexto social más amplio de las sociedades del empleo, que precisan actualizar sus mecanismos de integración, sus marcos simbólicos, en el ámbito del postfordismo.

En efecto, la salarización, la incorporación masiva de la población en edad de trabajar a las estructuras de las sociedades del empleo, no ha sido en ningún caso, como nos recuerda C. Offe (Offe, 1990, pp 79 y ss), un proceso mecánico, una consecuencia inmediata de la industrialización de dichas sociedades. Dicho proceso tuvo lugar, no sólo por unas determinadas condiciones estructurales de carácter objetivo, sino también por la socialización de la población trabajadora en el universo cultural de estas sociedades. En otras palabras, la edificación de un orden social articulado alrededor del trabajo asalariado, característico de las sociedades modernas, ha requerido, para su plena institucionalización, de elementos sociales y culturales que motivasen a la población hacia el empleo. Esta institucionalización se hizo más patente en las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, cuando el empleo se afianzó como norma cultural en el seno de estas sociedades. No obstante, en el contexto del postfordismo, este conjunto de normas, indispensables para la integración y la legitimación de las citadas colectividades, podrían perder parte de su anterior significado, si los sujetos las perciben como cada vez más alejadas de sus propias circunstancias personales. Éste es el sentido que, desde la perspectiva del presente artículo, poseen las actuales representaciones del trabajo centradas en el tiempo, las cualificaciones y la empresa.

Los nuevos discursos del tiempo pretenderían en este contexto evitar el desgaste de la idea moderna de progreso, en el momento en que las realidades laborales tardo-modernas ya no permiten concebir el futuro como algo aplazado, cuya conquista pueda efectuarse de forma gradual y planificada. Del mismo modo, el nuevo concepto de cualificación, que fija más su atención en las competencias personales vinculadas al mundo de la empresa que en los certificados académicos obtenidos en los centros educativos, aspiraría a restaurar el significado de la educación en la sociedad del empleo, elemento central de su propio sistema de legitimaciones. Por su parte, la denominada empresa ciudadana emergería como aquel espacio privilegiado en el que se conjugarían armoniosamente las realidades económicas, laborales y morales de dichas sociedades; en el que, en síntesis, se reconstruiría el significado de la relación salarial en el ámbito del postfordismo.

Todos estos discursos están enraizados, en fin, en las estructuras sociales y culturales de las sociedades modernas, extraen sus significados de esta realidad; reproducen, por lo tanto, aunque de forma más superficial y simplificada, muchos

de los lugares comunes del universo ideológico de estas comunidades. Su novedad estribaría, entonces, en su pretensión de reformular estos discursos en relación con las realidades productivas de la modernidad tardía, en su deseo de actualizar la ética del trabajo con una finalidad legitimadora, integradora y movilizador.

BIBLIOGRAFÍA

AKTOUF, O

1999 *Le management entre tradition et renouvellement*. Montreal. Gaëtan Morin.

ALONSO, L.E:

1989 *Trabajo y ciudadanía*. Madrid. Trotta. Madrid.

ALONSO, L.E:

2001 *Trabajo y Potmodernidad*. Madrid. Fundamentos.

ARCHIER, G y SÉRIEYX, H:

1984 *L'entreprise du Troisième type*. París. Editions du Seuil.

ARENDT, H:

1998 *La condición humana*. Barcelona. Paidós.

AUBREY, B:

1994 *Le travail après la crise*. París. InterEditions.

BECK, U:

1998 *La sociedad del riesgo*. Barcelona. Paidós.

BECK, U:

2000 *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona. Paidós.

BOLTANSKI, L y CHIAPELLO, E:

2002 *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid. Akal.

BOURDIEU, P

2001 «La doble verdad del trabajo». *Archipiélago*, nº 48, pp. 53-56.

BURY, J:

1971 *La idea de progreso*. Madrid. Alianza Editorial.

CACHÓN RODRÍGUEZ, L:

2000 «Los jóvenes en el mercado de trabajo en España». En: *Juventudes y empleos. Perspectivas comparadas*. L. CACHÓN RODRIGUEZ (dir) Madrid. Instituto de la Juventud.

CASTEL, R:

2001 *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires. Paidós.

CASTELLS, M:

2000 La era de la información. Vol I: La sociedad red. Madrid. Alianza

CHASSARD, Y-BOSCO, A:

1998 «L'émergence du concept d'employabilité». *Revista Droit Social*, nº 11, noviembre, pp. 903-911.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:

1993 Crecimiento, competitividad y empleo. Luxemburgo

COMISIÓN EUROPEA:

1995 *Créer des emplois*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN EUROPEA:

1999 *L'avenir du travail*. Luxemburgo. Office de publications officielles des communautés européennes

CROZIER, M:

1995 *L'entreprise à l'écoute*. París. Éditions du Seuil.

DRUCKER, P:

2000 El management del siglo XXI. Madrid. Edhasa.

ELÍAS, N:

1989 *Sobre el tiempo*. Madrid. FCE.

FAIRCLOUGH, N.

2000 «Representaciones del cambio en el discurso neoliberal». *Cuadernos de relaciones Laborales*, nº 16, pp. 13-15.

FAIRCLOUGH, N:

2001 The discourse of New Labour: Critical Discourse Analysis». En: *Discourse as Data*. The Open University.

GÉNELOT, D:

1992 *Manager dans la complexité*. París. Insep éditions.

GORZ, A:

1997 Metamorfosis del trabajo. Madrid. Sistema.

GORZ, A:

2000 Miserias del presente, riqueza de lo posible. Buenos Aires. Paidós.

HABERMAS, J:

1998 «La crisis del Estado del Bienestar y el agotamiento de las energías utópicas». En: *Ensayos políticos*. J. Habermas. Barcelona. Península.

HABERMAS, J:

1999 Problemas de legitimación en el capitalismo tardío. Madrid. Cátedra.

HOMS, O:

- 1999 «La Formación de los trabajadores: ¿A más formación, mayor cualificación?». En: *Las relaciones de empleo en España*. F. MIGUELEZ: y C. PRIETO. Pp 167-189. Madrid. SXXI.

HUBERT, H:

- 1992 «Estudio sumario sobre la representación del tiempo en la religión y la magia». En: *Tiempo y sociedad*. CIS. Madrid.

IGLESIAS DE USSEL, J:

- 1987 «El tiempo en la sociedad contemporánea». En: *Política y sociedad*. VV.AA. Madrid. CIS.

JHONSON, Norman:

- 1990 *El Estado del Bienestar en Transición*. Madrid. Ministerio de Trabajo y S.S.

JÜNGER, E:

- 2003 *El trabajador*. Barcelona. Tusquets.

KOVÁCS, I:

- 1998 «Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de toda la vida». *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 34, pp. 3-25.

KOSELLECK, R:

- 1993 *Futuro pasado*. Barcelona. Paidós.

LANDIER, H:

- 1992 *Hacia la empresa inteligente*. Bilbao. Deusto.

LAPUENTE PERERNAU, J y ORTIZ DE VILLACIAN REBOLLO, D:

- 2000 «Las políticas laborales». En: *Cambios en el Estado del Bienestar*, J. ADELANTADO (coor). Pp 99-133. Barcelona. Universitat Autònoma.

LE GOFF, J.P:

- 1999 *La barbarie docuce*. París. La Découverte.

LE GOFF, J.P:

- 1992 *Le mythe de l'entreprise*. París. La Découverte.

LE GOFF, J.P:

- 2000 *Les illusions du management*. París. La Découverte.

LE GOFF, J:

- 1983 *Tiempo, trabajo y cultura en el Occidente Medieval*. Madrid. Taurus.

LUHMANN, N:

- 1992 «El futuro no puede empezar: estructuras temporales en la sociedad moderna». En: *Tiempo y sociedad*. R. RAMOS TORRE. Madrid. C.I.S.

LUHMANN, N:

1996 Introducción a la teoría de sistemas. México. Anthropos.

MARTÍN ARTILES, A:

1999 «Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral». En: F. MIGUELEZ y C. PRIETO: *Las relaciones de empleo en España*. Pp 79-100. Madrid. SXXI.

MÉDA, D :

1999 *Qu'est-ce que la richesse ?* París. Flammarion.

MÉDA, D:

1997 «La fin de la valeur «travail»? En: VV.AA: *Le travail, quel avenir?* VV.AA. pp 213-241. París. Gallimard.

MÉDA, D:

1998 El trabajo, un valor en peligro de extinción. Barcelona. Gedisa.

MOSS KANTER, R:

1999 Las nuevas fronteras del management. Barcelona. Paidós.

O'CONNOR, J:

1981 *La crisis fiscal del Estado*. Barcelona. Península.

OCDE:

1992 Écoles et entreprises. Un nouveau partenariat. París. OCDE.

OCDE:

1997 *Estudio sobre el empleo* (Parte I) Madrid. Ministerio de Trabajo y SS.

OCDE:

2000 *Estudio sobre el empleo* (Parte I) Barcelona. Universitat Autònoma.

OCDE:

1991 Políticas de mercado de trabajo en los noventa. Madrid. Ministerio de Trabajo y SS.

OFFE, C:

1992 «¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?» En: *La sociedad del trabajo*. C. Offe (eds.). PP 17-51. Madrid. Alianza Universidad.

OFFE, C:

1990 Contradicciones en el Estado del Bienestar. Madrid. Alianza Universidad.

PERRET, B:

1997 «L'avenir du travail» En: *Le travail, quel avenir*. VV.AA. Pp 1-33. París. Gallimard.

PETERS, T:

2002 La formación en la empresa del III milenio. Madrid. Nowtilus.

PIORE, M y SABEL, Ch:

1990 *La segunda ruptura industrial*. Madrid. Alianza Editorial.

POLANYI, K:

1989 *La gran transformación*. Madrid. La Piqueta.

POMIAN, K:

1990 *El orden del tiempo*. Madrid. Júcar.

PRIETO, C (ed)

1999 *La crisis del empleo en Europa*. Valencia. Germanía.

RAMOS TORRE, R:

1987 «El presente ubicuo: tiempo y sociedad en una época de crisis». *Revista de Occidente*, nº 76, pp. 96-107.

RAMOS TORRE, R:

1997 «La ciencia social en busca del tiempo». *Revista Internacional de Sociología*, nº 18, pp. 11-37.

RIFKIN, J:

1996 *El fin del trabajo*. Barcelona. Paidós.

SÉRIEYX, H:

1984 *El big bang de las organizaciones*. Barcelona. Ediciones B.

SERRANO PASCUAL, A:

2000 «El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de la lucha contra el empleo: una perspectiva crítica». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 21, pp. 137-149.

SIMMEL, G:

2002 *Cuestiones fundamentales de sociología*. Barcelona. Gedisa.

SUPIOT, A (coord)

1999 *Trabajo y empleo*. Valencia. Tirant lo blanch.

THOMPSON, E.P:

1979 «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial». En: *Tradición, Revuelta y conciencia de clase*, E.P. Thompson, Barcelona. Crítica.

THOMPSON, E.P:

1995 *Costumbres en común*. Barcelona. Crítica.

TOHARIA, L; DAVIA RODRÍGUEZ, M^a.A; HERNANZ MARTIN, V:

2001 *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*. Madrid. CIS.

VIRNO, P:

2001 «Charla y curiosidad. La 'formación difusa' en el posfordismo». *Archipiélago*, nº 48, pp. 66-72.

VV.AA:

1998 *Le monde du travail*. París. La Découverte.

VV.AA:

1997 *Le travail, Quel avenir?* París. Gallimard.